

## **Antrag**

**der Abg. Martin Rivoir u. a. SPD**

**und**

## **Stellungnahme**

**des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst**

### **Zur Situation der Beschäftigten in der Pflege in den baden-württembergischen Universitätskliniken**

Antrag

Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,

1. wie viele Beschäftigte in der Pflege es an den jeweiligen Universitätskliniken Baden-Württembergs gibt (bitte tabellarisch und nach Möglichkeit nach Geschlecht und in Altersgruppen);
2. welche Ergebnisse ihr aus Befragungen der Beschäftigten in der Pflege (aus den einzelnen Universitätskliniken) zu den Themen Arbeitsplatzzufriedenheit und Arbeitsbelastung und zur Absicht, den Pflegeberuf aufzugeben, vorliegen;
3. welche Ergebnisse ihr aus Befragungen für die einzelnen Universitätskliniken im Vergleich dazu über andere in der Patientenversorgung stehende Berufsgruppen zu den Themen Arbeitsplatzzufriedenheit und Arbeitsbelastung und zur Absicht, aus der Patientenversorgung auszusteigen, vorliegen;
4. wie viele Stellen an den jeweiligen Universitätskliniken im Bereich der Pflege derzeit vakant sind;
5. inwiefern es vorkommt, dass Auszubildende, Teilnehmende am Freiwilligen Sozialen Jahr oder Hilfskräfte ersatzweise auf Stellen von Pflegefachkräften eingesetzt werden;
6. wie viele Jahre die Beschäftigten in der Pflege an den jeweiligen Universitätskliniken jeweils durchschnittlich in ihrem Beruf verbleiben und welche weiteren Erkenntnisse es dazu gibt;
7. welche Fluktuation es an den einzelnen Universitätskliniken bei den Beschäftigten in der Pflege gibt;

8. wie viele Überstunden bei den Beschäftigten in der Pflege im Jahr 2019 und im bisherigen Jahr 2020 angefallen sind;
9. welche Daten zu Überlastanzeigen in der Pflege an den einzelnen Universitätskliniken vorliegen;
10. wie hoch der Anteil unter den Pflegekräften ist, der aufgrund betriebsärztlicher Beurteilung nicht mehr im Nachtdienst eingesetzt werden kann, und welche Ursachen dies hat;
11. mit welchen Mitteln oder Methoden die einzelnen Universitätskliniken die Arbeitsplatzzufriedenheit unter den Beschäftigten in der Pflege fördern;
12. welche Maßnahmen zur präventiven Gesundheitsförderung es an den einzelnen Universitätskliniken für die Beschäftigten in der Pflege gibt;
13. welche Mitarbeitenden in der Pflege in den einzelnen Universitätskliniken inzwischen Bonuszahlungen für ihre Leistungen in der Corona-Krise erhalten bzw. für welche dies noch vorgesehen ist und wie die Entscheidungen dazu herbeigeführt wurden.

16. 11. 2020

Rivoir, Hinderer, Kenner, Rolland, Selcuk, Wölfle SPD

#### Begründung

In der Behandlung von kranken Menschen bieten die baden-württembergischen Universitätskliniken nicht nur eine Spitzenmedizin, sondern auch eine Pflege auf höchstem Niveau. Viele Beschäftigte – zumeist Frauen – arbeiten dort rund um die Uhr und an allen Tagen des Jahres. Sie erhalten eine sehr gute Ausbildung und ihre Motivation ist vielfach sehr hoch. Allerdings bringt die Arbeit in der Pflege auch viele körperliche und psychische Belastungen mit sich. Der Schichtdienst verträgt sich insbesondere nicht gut mit der Betreuung von kleinen Kindern oder der Pflege von Angehörigen. Und gerade der Nachtdienst ist für viele der älteren Pflegekräfte sehr belastend. Aus diesen Gründen verlassen nicht wenige Pflegekräfte die anstrengende Arbeit in den Universitätskliniken oder sogar insgesamt ihren Beruf. Ähnliches gilt für andere Berufsgruppen in der Patientenversorgung. Der Antrag fragt nach Zahlen und Fakten zu diesem Thema sowie zum Umgang damit an den einzelnen Universitätskliniken.

## Stellungnahme\*)

Mit Schreiben vom 23. Dezember 2020 Nr. 42-7730.502/2/3 nimmt das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Abstimmung mit dem Ministerium für Soziales und Integration zu dem Antrag wie folgt Stellung:

*Der Landtag wolle beschließen,  
die Landesregierung zu ersuchen  
zu berichten,*

*1. wie viele Beschäftigte in der Pflege es an den jeweiligen Universitätskliniken Baden-Württembergs gibt (bitte tabellarisch und nach Möglichkeit nach Geschlecht und in Altersgruppen);*

Als „Beschäftigte in der Pflege“ werden im Rahmen dieser Stellungnahme Angehörige folgender Gruppen verstanden: Pflege- und Funktionsdienst nach der Krankenhaus-Buchführungsverordnung: dreijährig examinierte Pflegekräfte, Krankenpflegehelfer/-innen (einjährig), unterstützendes Personal (Pflegehelferinnen und -helfer, Versorgungsassistentinnen und -assistenten, Teamassistentinnen und -assistenten etc.).

Die Universitätsklinikum Mannheim GmbH steht nicht in der Trägerschaft des Landes, weshalb im Rahmen dieser Stellungnahme keine Aussagen getroffen werden können.

Um eine Personenbeziehbarkeit zu vermeiden, werden in der folgenden Tabelle Anzahlen mit Wert drei oder kleiner nicht dargestellt, sondern durch einen Punkt ersetzt.

Tabelle 1: Beschäftigte in der Pflege an den Universitätsklinika

Universitätsklinik	Vollkräfte	Köpfe	Geschlecht		Altersgruppe						
			m	w	< 20	20–29	30–39	40–49	50–59	60–69	> 69
Freiburg	2.310,7	3.018	697	2.321	.	711	750	566	735	250	4
Heidelberg	2.602,8	3.371	651	2.720	.	929	785	647	760	246	.
Tübingen	2.143,6	2.975	624	2.351	43	786	639	573	652	282	0
Ulm	1.075,0	1.487	187	1.300	.	364	333	326	324	139	0

Stand 31. Oktober 2020

*2. welche Ergebnisse ihr aus Befragungen der Beschäftigten in der Pflege (aus den einzelnen Universitätskliniken) zu den Themen Arbeitsplatzzufriedenheit und Arbeitsbelastung und zur Absicht, den Pflegeberuf aufzugeben, vorliegen;*

*3. welche Ergebnisse ihr aus Befragungen für die einzelnen Universitätskliniken im Vergleich dazu über andere in der Patientenversorgung stehende Berufsgruppen zu den Themen Arbeitsplatzzufriedenheit und Arbeitsbelastung und zur Absicht, aus der Patientenversorgung auszusteigen, vorliegen;*

Die Ziffern 2 und 3 werden zusammen beantwortet.

Nur an einzelnen Universitätsklinika (UK) wurden in den letzten Jahren mit Unterstützung von externen Anbietern strukturierte und regelmäßige Befragungen durchgeführt. Es hat sich gezeigt, dass diese einen hohen Zeit- und Kostenaufwand erfordern und im Verhältnis dazu nur wenig konkret nutzbare Ergebnisse bringen. Befragungen erfolgten daher eher unregelmäßig oder anlassbezogen, beispielsweise zur Umsetzung des Tarifvertrags „Entlastung und Stärkung im Pflegebereich – Pflegestärkungsvertrag der Uniklinika Baden-Württemberg“ (TV-Entlastung). Für die kommenden Jahre planen die UK systematische Mitarbeiterbefragungen in Eigenregie.

\*) Der Überschreitung der Drei-Wochen-Frist wurde zugestimmt.

Die Ergebnisse der durchgeführten Befragungen zeigen nach Angabe der UK, dass die Beschäftigten in der Pflege und den weiteren Berufsgruppen größtenteils mit ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind, insbesondere mit der Zusammenarbeit im Team. Auch Fairness, Stolz auf die Aufgaben und Leistungen sowie hoher Teamgeist zeigen über alle Berufsgruppen hinweg hohe Zustimmungswerten. Wenn Kritik geäußert wird, betrifft diese hohe Arbeitsbelastungen und hohe Arbeitsdichte bei unausgewogener Work-Life-Balance. Zu den wesentlichen Handlungsfeldern für den Pflege- und Funktionsdienst gehört darüber hinaus die Steigerung der Anerkennung des Berufsstandes.

4. wie viele Stellen an den jeweiligen Universitätskliniken im Bereich der Pflege derzeit vakant sind;

Tabelle 2: Vakante Stellen im Bereich der Pflege an den Universitätsklinika

UK	Vakante Stellen (Vollkräfte)
Freiburg	61,5
Heidelberg	15
Tübingen	70
Ulm	71

Stand 31. Oktober 2020

Die Besetzung der Stellen ist insbesondere aufgrund des Fachkräftemangels im Bereich der Pflege herausfordernd. Die Universitätsklinika haben verschiedene Aktivitäten zur Personalrekrutierung aufgesetzt, um die Situation zu verbessern. Dazu gehören u. a. die Erhöhung der Ausbildungskapazitäten, die gezielte Anwerbung ausländischer Pflegekräfte und Perspektiven über die Akademisierung der Pflege.

5. inwiefern es vorkommt, dass Auszubildende, Teilnehmende am Freiwilligen Sozialen Jahr oder Hilfskräfte ersatzweise auf Stellen von Pflegefachkräften eingesetzt werden;

Die Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung und der TV-Entlastung geben Qualifikationsvorgaben bei der Regelbesetzung vor. Diese beziehen sich auf dreijährig examiniertes Pflegepersonal. Hilfskräfte werden, wenn sie Bestandteil der Regelbesetzung bestimmter Stationen sind, auch als solche aufgeführt. Auszubildende, Teilnehmende am Freiwilligen Sozialen Jahr oder Hilfskräfte werden nach Auskunft der Universitätsklinika somit nicht ersatzweise auf Stellen von Pflegefachkräften eingesetzt.

6. wie viele Jahre die Beschäftigten in der Pflege an den jeweiligen Universitätskliniken jeweils durchschnittlich in ihrem Beruf verbleiben und welche weiteren Erkenntnisse es dazu gibt;

Hierzu gibt es keine Erhebungen. Insbesondere ist nicht bekannt, ob die betreffenden Beschäftigten in der Pflege nach ihrem Austritt aus einem Universitätsklinikum weiter im Beruf verbleiben.

7. welche Fluktuation es an den einzelnen Universitätskliniken bei den Beschäftigten in der Pflege gibt;

8. wie viele Überstunden bei den Beschäftigten in der Pflege im Jahr 2019 und im bisherigen Jahr 2020 angefallen sind;

9. welche Daten zu Überlastanzeigen in der Pflege an den einzelnen Universitätskliniken vorliegen;

Die Ziffern 7 bis 9 werden gemeinsam beantwortet.

Nach Angaben der Universitätsklinika stellt sich die Fluktuation von Beschäftigten im Bereich der Pflege wie in Tabelle 3 angegeben dar. Aushilfen und kurzfristig Beschäftigte sind hierbei nicht berücksichtigt.

Tabelle 3: Fluktuation bei Beschäftigten in der Pflege an den Universitätsklinika

UK	2017	2018	2019
Freiburg	8,3 %	8,4 %	7,5 %
Heidelberg	8,1 %	8,3 %	9,8 %
Tübingen	7,7 %	8,3 %	8,1 %
Ulm	7,0 %	8,6 %	8,6 %

Geleistete Überstunden gehen auf das Arbeitszeitkonto und werden grundsätzlich in Freizeit ausgeglichen. Für 2019 und 2020 einschließlich Oktober 2020 fielen laut Universitätsklinika insgesamt folgende Überstunden bei Beschäftigten in der Pflege an:

Tabelle 4: Überstunden der Beschäftigten in der Pflege an den Universitätsklinika

UK	2019	1/2020 bis 10/2020
Freiburg	110.827	71.545
Heidelberg	67.627	66.859
Tübingen	88.378	59.950
Ulm	50.750	49.610

Eine Überlastungsanzeige ist in der Regel eine schriftliche Information an die Pflegedienstleitung bzw. den Arbeitgeber. Die Anzeige dient dazu, auf organisatorische Mängel hinzuweisen, sodass diese ausgeräumt werden können.

Tabelle 5: Überlastanzeigen aus dem Bereich der Pflege an den Universitätsklinika

UK	2018	2019	1/2020 bis 10/2020
Freiburg	788	745	606
Heidelberg	247	224	77
Tübingen	284	260	163
Ulm	93	63	68

10. wie hoch der Anteil unter den Pflegekräften ist, der aufgrund betriebsärztlicher Beurteilung nicht mehr im Nachtdienst eingesetzt werden kann, und welche Ursachen dies hat;

Der Anteil liegt nach Angaben der Universitätsklinika bei unter 1 % bis 3 %. Zu gesundheitlichen Ursachen liegen aus Datenschutzgründen keine Auswertungen vor. Für die Befreiung vom Nachtdienst können daneben auch familiäre Gründe vorliegen.

11. mit welchen Mitteln oder Methoden die einzelnen Universitätskliniken die Arbeitsplatzzufriedenheit unter den Beschäftigten in der Pflege fördern;

12. welche Maßnahmen zur präventiven Gesundheitsförderung es an den einzelnen Universitätskliniken für die Beschäftigten in der Pflege gibt;

Die Ziffern 11 und 12 werden gemeinsam beantwortet.

Alle Universitätsklinika fördern die Arbeitsplatzzufriedenheit mit vielfältigen Maßnahmen. Diese zielen auf eine gesundheitsfördernde Arbeitsumgebung ab, fördern die Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (z. B. verlässliche Dienstplanung, betriebseigene Kindertagesstätten, familienfreundliche Arbeitszeiten), berücksichtigen eine gesundheitsfördernde Speisen- und Getränkeversorgung und unterstützen sportliche Aktivitäten und Angebote. Als weitere wichtige Bausteine mit dem Ziel der Verbesserung der Arbeitszufriedenheit sind die umfangreichen Angebote zur Personalentwicklung, Teamentwicklung, Förderung interprofessioneller Zusammenarbeit und zur fachlichen Fort- und Weiterbildung zu nennen.

Alle Universitätsklinika bieten vielfältige Maßnahmen zur präventiven Gesundheitsförderung an. Die Angebote umfassen die Bereiche Ergonomie, Fitness, Entspannung und Ernährung. Auch für psychosoziale Aspekte wie Work-Life-Balance, Resilienz, Konflikte gibt es Beratungsangebote.

Darüber hinaus wurden durch die neue Entgeltordnung und die Umsetzung des TV-Entlastung zahlreiche Verbesserungen eingeführt. Dies sind u. a.:

- Festlegung einer verbindlichen Regelbesetzung für alle Pflegeorganisationsbereiche
- Regelbesetzung für die Nachtschichten mit mindestens zwei Pflegepersonen je Station
- Aufbau zusätzlicher Stellen
- verbessertes Ausfallmanagement mit definiertem Meldeweg, Prioritätenlisten, Springerpool etc.

*13. welche Mitarbeitenden in der Pflege in den einzelnen Universitätskliniken in zwischen Bonuszahlungen für ihre Leistungen in der Corona-Krise erhalten bzw. für welche dies noch vorgesehen ist und wie die Entscheidungen dazu herbeigeführt wurden.*

Grundlage für die Finanzierung und Auszahlung der Sonderleistung aufgrund von besonderen Belastungen durch die SARS-CoV-2-Pandemie ist § 26 a des Krankenhausfinanzierungsgesetzes (KHG). Die den betroffenen Krankenhäusern in Baden-Württemberg auf dieser Grundlage zur Verfügung stehenden Mittel in Höhe von ca. 20 Mio. Euro wurden von der Landesregierung um weitere 10 Mio. Euro aufgestockt. Die Sonderleistungen wurden entsprechend § 26 a KHG im Einvernehmen mit den jeweiligen Personalvertretungen gewährt. Diese erhalten Beschäftigte, die bis zum 31. Mai 2020 in der direkten Patientenversorgung von Covid-19-Patienten eingesetzt waren und unter einer besonderen Belastung standen. Berücksichtigt werden neben dem Pflegedienst auch andere Dienstleistungen (z. B. Medizinisch-technischer Dienst, Funktionsdienst, Ärztlicher Dienst, Hilfskräfte, Auszubildende, Reinigungsdienst, Physiotherapie). Dies betrifft sowohl Intensiv- als auch Normalpflegebereiche sowie die Notaufnahmen. Die Höhe der Sonderleistung für die einzelnen Beschäftigten variiert nach dem Grad der Betroffenheit. Im Vorgehen der Universitätsklinika bestehen keine nennenswerten Unterschiede. Die Auszahlung ist im Dezember erfolgt.

Bauer

Ministerin für Wissenschaft,  
Forschung und Kunst